

# ИССЛЕДОВАНИЕ ХАРАКТЕРОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАТОРОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ЗАВЕДУЮЩИХ КАФЕДРАМИ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА

Урываев В.А.

*Ярославская государственная медицинская академия*

Процесс выбора резерва на руководящие должности чаще всего происходит стихийно, перспективные сотрудники «тянутся» к тем, кто их ПОНИМАЕТ, к руководителям, имеющих сходные особенности личности.

Бессознательную природу этой «тяги» можно понять сравнив по личностным типологическим характеристикам две выборки руководителей – главных врачей лечебно-профилактических учреждений и заведующих кафедрами медицинской академии.

В исследовании мы применили один из самых популярных в мире тестов для руководителей – MBTI (1). В ходе занятий по психологии управления с руководителями лечебно-профилактических учреждений (ЛПУ) ряда областей центра России и республики Коми (всего – 100 человек) мы разбирали диагностические возможности этого теста, создавали «психологический портрет» резервиста и, попутно, набирали статистику. Тот же тест был проведен и на занятиях по повышению квалификации зав. кафедрами ЯГМА (30 человек). Результаты представлены в табл. 1. Третьей «группой» стали американские данные - «начальники» - выборка 2245 менеджеров высшего звена (2).

Таблица 1

Распределение (в процентах) типов личности (по MBTI) среди двух групп испытуемых (представлены только три самые большие группы)

ISTJ 43% - 42% - 32%	ISFJ	INFJ	INTJ 8% - 25% - 16%
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ 18% - 17% - 28%	ESFJ	ENFJ	ENTJ

Примечание: первая цифра – главные врачи ЛПУ; вторая цифра – заведующие кафедрами; третья цифра – американские менеджеры (по О.Крегеру и Дж.М.Тьюсон)

Остальные 13 (!! ) типов в сумме составляют: для главных врачей ЛПУ – 31%, для заведующих кафедрами – 16%, для американских менеджеров высшего звена – 24%

Таблица 2

**Сопоставительная характеристика типов I / E (MBTI)**

Первая пара характеристик выявляет предпочтения в источнике энергии (внешняя среда или внутренняя):	
<b>E - Экстраверсия</b>	<b>I - Интроверсия</b>
* Более открыты для окружающих, с готовностью рассказывают о себе.	* Более замкнуты, предпочитают рассказывать о себе немногим избранным.
* Больше говорят, чем слушают.	* Больше слушают, чем говорят.
* Скоры на ответ, любят быстрый темп.	* Не спешат с ответом.
* Предпочитают широту глубине.	* Предпочитают глубину широте.

В любой из групп люди интровертированного склада характера составляют абсолютное большинство среди руководителей. Можно таким образом констатировать, что они относительно хорошо понимают друг друга, но с большим трудом – многих подчиненных.

Заметим, что среди высшего управленческого звена представлены – по американским данным, то есть на очень большой выборке - ВСЕ (!! ) типы характеров людей (правда процентное отношение некоторых типов – крайне незначительно) – что означает, что тип характера не имеет абсолютных противопоказаний для назначения на должность. Вместе с тем знание собственного типа – позволяет прогнозировать ТИПИЧНЫЕ затруднения в контактах

Посмотрим на характеристику, которая присуща ВСЕМ руководителям – J

Таблица 3

**Сопоставительная характеристика типов J / P (MBTI)**

Четвертая пара - <i>реализация решений</i> (предпочтительнее действия решительные и методичные, либо - свободные, по ситуации, гибкие):	
<b>J - Суждение</b>	<b>P - Восприятие</b>
* <i>Предпочитают, чтобы решение было принято однозначно.</i>	* <i>Предпочитают оставлять за собой свободу выбора.</i>
* <i>Ставят перед собой цель и стремятся достичь ее в заданные сроки</i>	* <i>Изменяют свою цель по мере получения новой информации.</i>
* <i>Предпочитают заранее рассчитать возможные последствия (знать, что их ждет).</i>	* <i>Предпочитают приспосабливаться к новым обстоятельствам</i>
* <i>Получают удовлетворение, когда работа закончена.</i>	* <i>Получают удовлетворение, когда начинают работу.</i>

Сопоставим полученные данные с населением России (цит. по 3) и получим формулировку одной из причин легко разгорающихся

конфликтов между «начальством» и «народом». Это - «несходство характеров» в прямом смысле этого слова. Подчеркнем – этих конфликтов можно легко избежать при условии включения психологии как обязательного предмета в программу подготовки организаторов здравоохранения (и заведующих кафедрами), выделяя достаточно часов на практические занятия по самоменеджменту.

Таблица 4

Процентное соотношение двух групп руководителей и распределение типов среди населения России

Типология МВТИ	Руководители ЛПУ (%)	Заведующие кафедрами (%)	Население России (Павлов К.В., 1998, %)
E	32	21	75
I	68	79	25
S	80	67	75
N	20	33	25
T	79	96	50
F	21	4	50
J	90	88	50
P	10	12	50

Наконец, в нашем кратком сообщении обратим внимание на характеристики, представленные ВТОРОЙ буквой.

Таблица 5

Сопоставительная характеристика типов S / N (МВТИ)

Вторая пара связана с тем, как Вы <i>предпочитаете собирать информацию</i> о мире (дословно и последовательно или образно и метафорично):	
<b>S - Ощущение</b> * Ценят реализм и здравый смысл. * Склонны к точности и ясности выражений: дают детальные описания * Любят оттачивать достигнутое мастерство. * Ориентированы на настоящее.	<b>N - Интуиция</b> * Ценят воображение и новшества. * Склонны к образным выражениям, широко используют метафоры, аналогии, анекдоты. * Любят осваивать новое, достигнув определенного уровня мастерства, теряют интерес к делу. * Ориентированы на будущее.

Сопоставление полученных результатов по этой характеристике обнаруживает две очень важные тенденции.

Первая - «творческий потенциал», которым НАСЫЩЕН тип INTJ (по Американской статистике этот тип среди всей массы населения представлен только 1%, тогда как на уровне корпорацией его уже 16%!) широко востребован в менеджменте, устойчиво занимая третье место (даже среди главных врачей, наиболее консервативных среди рассматриваемых трех групп). Настоящая беда может случиться тогда, когда начальство просто НЕ оценивает таланты своих подчи-

ненных, лишая таким образом организацию потенциала творческого развития.

Вторая тенденция - среди заведующих кафедрами этот тип претендует на ВТОРОЕ место по представленности. Сопоставляя данные группы главных врачей и заведующих кафедрами можно сказать, что при решении вопросов о внедрении современных научных разработок (компьютерных технологий, новых методов лечения и проч.), заведующим кафедрами просто необходимо научиться объяснять преимущества тех или иных новаций на ПОНЯТНОМ ГЛАВНЫМ ВРАЧАМ ЯЗЫКЕ. Обучить этому языку могут психологи, знакомые с особенностями различных характеров, проявляющихся в общении, реакции на стресс, отношению к деньгам, по поведению к конфликтах...

В программах повышения квалификации (по психологии управления) резерв на должности руководителей лечебно-профилактических учреждений и заведующие кафедрами ЯГМА получают небольшой буклет, где описаны сильные и слабые стороны присущего сотруднику типа и даны лаконичные рекомендации по оптимизации общения с другими типами. По отзывам слушателей многие были удивлены точностью «заочной» психологической консультации.

#### Литература:

1. Опросник Майер-Бригс для определения типа личности – Типы личности в организациях – Приложение к компьютерному варианту – Ярославль, Научно-производственный центр «Психодиагностика», 1996.
2. Крегер О., Тьюсон Дж.М. Типы людей и бизнес / Пер. с англ. – М., 1995.
3. Павлов В.К. Менеджмент и психологические типы // Практическая психология для менеджеров – М., 1996.